

# Reclassement & Handicap

Vous êtes entre de bonnes mains



# Sommaire

## Édito du Président

3

## Du nouveau au CDG

Reclassement – Handicap :  
Un nouveau service pour une approche transversale

4 et 5



## Ils sont le CDG

On vous présente Christopher Corda

6

## Emploi territorial

Rencontre autour des métiers de la FPT

7



## Infos RH

RSU 2024 : encore un bilan remarquable !

Le réseau des SGM06 officiellement lancé

Élections professionnelles 2026 : cap sur le vote électronique !

8 et 9

Retraite : des ateliers pratiques pour traiter les dossiers CNRACL

Protection sociale complémentaire : la participation obligatoire en santé c'est demain !

Prévoyance : 1<sup>er</sup> comité de suivi du contrat collectif

10

## Hygiène et sécurité

Le CDG06 et le CNFPT informent sur la santé mentale au travail

Se former aux Premiers Secours Citoyen

11



## Organisation et prospective RH

La "marque employeur", thème du dernier CAP RH

12 et 13

## Archivage



Reliure des actes fondamentaux : nos adhérents témoignent

Une visio pour présenter le système d'archivage

SESAM

14 et 15

## Le shooting du salon des Maires 2025

16

Adresse : 33, avenue Henri Lantelme – CS 70169 – 06705 Saint-Laurent-du-Var CEDEX – Tél. : 0492273434 – Courriel : contact@cdg06.fr  
Directeur de la publication : Jean-Paul David, Président du CDG06, Maire de Guillaumes, conseiller régional  
Comité de rédaction : Pierre-Paul Léonelli, Directeur Général ; Laure Mailho-Napierala, responsable communication  
Avec la collaboration : l'ensemble du personnel du CDG06 – Graphisme et mise en page : Stéphanie Betti  
Impression : Imprimerie CEF Nice



## PARTENAIRES PARTICULIERS

**D**ans un paysage territorial en constante évolution, la réussite de l'action publique s'appuie sur une dynamique collective, sur la conjugaison de compétences au service d'un objectif commun : faire vivre une fonction publique territoriale moderne, attractive et à la hauteur des enjeux de nos territoires.

C'est dans cet esprit que le Centre de gestion affirme, année après année, sa volonté de travailler main dans la main avec ses partenaires. Nos partenaires de la 1<sup>re</sup> heure, ceux pour lesquels nos équipes se lèvent chaque matin sont bien évidemment les collectivités territoriales des Alpes-Maritimes. Elles sont l'essence de notre action.

En tant que président du Centre de gestion, je suis convaincu que notre force réside également dans notre capacité à nous ouvrir, à coopérer et à bâtir des alliances durables avec celles et ceux qui partagent notre ambition. Unir nos talents pour porter des projets, promouvoir l'environnement territorial, c'est ce que nous mettons en œuvre dans le cadre de nos partenariats.

En rapprochant chercheurs, praticiens, élus et responsables territoriaux, nous construisons un dialogue fécond qui éclaire les pratiques, nourrit la réflexion et suscite des vocations.

Ces objectifs, nous les atteignons grâce aux relations privilégiées nouées avec l'Université Côte d'Azur, le CNFPT, l'Association des Maires des Alpes-Maritimes qui aboutissent à notre rendez-vous annuel des Rencontres du Management, au réseau des secrétaires généraux de mairie que nous venons de lancer ou à la Journée de la Laïcité.

Avec le Tribunal administratif, dans le cadre de la médiation, nous contribuons à diffuser une culture du dialogue et du règlement amiable des différends au bénéfice des agents et des collectivités, un marqueur fort que nous souhaitons promouvoir.

Les partenariats opérationnels avec le GIP Informatique et le SICTIAM nous permettent de moderniser nos actions, les relations nouées avec les CFA, conservatoires, centres sportifs nous permettent d'organiser les concours qui construiront la fonction publique de demain sans oublier les nombreux partenaires qui au quotidien accompagnent nos équipes : Cap Emploi, France Travail...

Par cet édito, le dernier de l'année 2025, je souhaitais donc remercier tous ces partenaires qui nous enrichissent, renforcent notre expertise au service des collectivités, contribuent à la promotion de la fonction publique et à son rayonnement pour attirer les talents de demain.

Vous souhaitant de passer de très belles fêtes de fin d'année.

**Jean-Paul David**  
Président du CDG06  
Maire de Guillaumes  
Conseiller régional



# LE CDG06 CRÉE LE SERVICE "CONSEIL, RECLASSEMENT ET HANDICAP"

**Un interlocuteur unique pour  
les situations complexes**

Maladie de longue durée, inaptitude physique, reclassement professionnel...

Les situations d'indisponibilité physique des agents représentent un enjeu majeur pour les employeurs territoriaux, tant sur le plan humain que financier ou encore juridique. Face à la complexification juridique et à la multiplication des sollicitations, le CDG06 réorganise son offre de service.

## Trois missions, un seul service

Le nouveau service "Conseil, Reclassement et Handicap" regroupe désormais trois missions complémentaires :

- le conseil juridique RH en santé ;
- l'accompagnement au reclassement professionnel dans le cadre de la mise en œuvre des périodes de préparation au reclassement (PPR) ;
- la nouvelle mission de "référent handicap".

Cette réorganisation répond à une logique simple : offrir aux collectivités et établissements publics un parcours fluide et cohérent, de la question juridique initiale jusqu'à la solution de reclassement si nécessaire.

Concrètement, les employeurs bénéficient d'un interlocuteur unique sur la coordination des actions afin de répondre à ces problématiques. Cette nouvelle organisation présente un double avantage :

- une simplification administrative, avec moins d'interlocuteurs à solliciter ;
- une sécurisation juridique renforcée face aux risques contentieux croissants.

Le traitement cohérent et centralisé des questions liées à l'indisponibilité physique et à l'inaptitude garantit une meilleure qualité de réponse dans le cadre d'un accompagnement complet.

## La PPR au cœur du dispositif

L'inaptitude professionnelle est un défi majeur pour les agents concernés et les employeurs.

Le CDG06 propose aux agents et aux employeurs un accompagnement personnalisé visant à faciliter le reclassement des fonctionnaires territoriaux.

## Des engagements clairs et concrets

- Conseil et accompagnement : l'employeur bénéficie d'un appui technique et juridique pour mettre en œuvre le reclassement. L'agent bénéficie d'un accompagnement individualisé pour construire un projet professionnel réaliste et adapté à sa situation.
- Information et orientation : les agents sont informés des possibilités qui s'offrent à eux et bénéficient d'un suivi régulier tout au long du processus.
- Partenariat : des points d'étape et bilans sont réalisés avec l'employeur concernant la situation de l'agent.

Durant la phase de PPR, les agents sont accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle et un conseiller emploi.

## Deux options complémentaires

- Le pack soutien : en cas de besoin, le conseiller peut solliciter le service social, la psychologue du travail ou le médecin du travail.
- Le bilan de compétences : pour affiner le projet professionnel de l'agent.

Chaque situation étant unique, notre approche est flexible et s'adapte aux besoins spécifiques de l'agent et de la collectivité.

## Un référent handicap au service des territoires

En proposant cette nouvelle mission "référent handicap", l'ambition du conseil d'administration du CDG06 est de permettre à chaque employeur public, quelle que soit sa taille, de répondre à ses obligations légales tout en développant une véritable politique d'inclusion.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, chaque agent a le droit de consulter un référent handicap tout au long de sa carrière. Pour de nombreuses petites communes du département, créer ce poste en interne est un défi tant financier que technique. Face à ce constat, le CDG06 propose désormais un référent handicap mutualisé, au service de l'ensemble des collectivités et établissements publics du territoire.

Cette nouvelle mission propose un accompagnement sur mesure : permanences semestrielles organisées par bassin d'emploi, accompagnement des agents en situation de handicap, conseil aux employeurs sur leurs obligations, ou encore développement de partenariats avec les acteurs spécialisés. Un système d'abonnement annuel en fonction des effectifs favorise la proximité et l'accessibilité, les plus petits employeurs peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement adapté à leur réalité.

Au-delà du cadre légal, le référent handicap est un acteur de terrain, l'interface avec des partenaires externes tels que Cap Emploi ou les Maisons Départementales de l'Autonomie (MDA, ex MDPH). En charge de la coordination des actions en matière d'aménagement de poste et de recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi, il sensibilise, sur demande des employeurs, les équipes, y compris managériales afin de mettre en œuvre un environnement de travail plus inclusif.

Le référent handicap intervient tout au long du parcours professionnel de l'agent en situation de handicap. Dès le recrutement, il conseille l'employeur sur les aménagements nécessaires pour favoriser son intégration.

## Des services modulables selon les besoins

En complément de l'abonnement de base, les collectivités et établissements publics, affiliés et non affiliés, peuvent solliciter le référent handicap pour des prestations plus spécifiques : assistance au pilotage d'une politique handicap, accompagnement dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour les structures de plus de 20 agents, gestion administrative des dossiers FIPHFP...



Parce que le handicap reste encore trop souvent source de méconnaissance, voire de préjugés, le référent handicap œuvre à faire évoluer les regards et les pratiques.



**Solveig DESHAYES**

Responsable  
du service



### Suivis PPR



Le service "Conseil, Reclassement et Handicap" illustre la volonté du CDG06 de s'adapter aux besoins évolutifs des territoires, en proposant une expertise transversale.



Accompagnement au reclassement professionnel (PPR) : preparation.reclassement@cdg06.fr

Conseil juridique RH en santé : jurisante@cdg06.fr — Référent handicap : handicap@cdg06.fr



## ILS SONT LE CDG06...

### Rencontre avec Christopher Corda, chargé d'opération Concours

#### Qui es-tu ?

Je suis un nissart, né le 31 juillet 1990. J'ai fait mes études à Estienne-d'Orves comme d'ailleurs quasiment tout le service concours !

Je suis marié et heureux papa de deux chats. Ma grande passion c'est la musique. Je compose, je joue de la batterie, de la basse et de la guitare. J'ai monté un groupe "Kaagorah"... on voulait un nom unique pour jouer quelque chose d'unique. On fait du "Metal accessible".

#### Quel est ton parcours ?

J'ai quitté les études après le bac. Je me suis lancé dans ma 2<sup>e</sup> passion, la cuisine, j'ai été chef d'un restaurant du Port de Nice. J'ai eu envie d'ouvrir mon propre resto alors j'ai fait un BTS "gestion PME PMI" et c'est finalement l'aspect administratif, plus stable, qui m'a plu. J'ai obtenu une licence de développement commercial. Après différents emplois, j'ai postulé à une annonce pour intégrer le service concours du CDG06. Je n'étais pas du tout familier avec la FPT mais j'ai été retenu. C'était en février 2020, en mars on entrait en confinement... J'ai découvert la FPT à travers les concours que nous organisons, c'est un environnement incroyable, il y a tellement de choses à y faire pour tous.

J'aime travailler dans l'intérêt commun. Vu de l'extérieur, on ne se rend pas compte de tout ce qu'il faut pour que notre administration fonctionne.



Dans un souci d'évolution et aussi pour voir l'autre côté du miroir, j'ai passé et réussi (!) le concours de rédacteur en 2023. J'ai vu l'intérêt de communiquer de façon claire et concise avec les candidats !

Ce concours m'a donné envie de m'investir dans la vie du CDG. J'ai intégré le groupe de travail QVCT, le CSC... ça me tenait beaucoup à cœur.

#### Chargé d'opération concours, ça consiste en quoi ?

On gère toutes les étapes d'un concours : organisation des épreuves écrites, logistique sur place, prévision des épreuves orales, épreuves sportives, gestion des jurys... Ça demande une vision à long terme, de l'anticipation. Les enjeux aussi sont importants. Un concours coûte cher à organiser. Une erreur de procédure pourrait entraîner son annulation. Ça peut être stressant mais heureusement, je ne suis pas d'une nature stressée.



#### Une journée de travail type ?

Un concours c'est entre 12 et 18 mois de travail. On assure une permanence téléphonique le matin. Notre temps est principalement consacré à l'instruction des dossiers d'inscription des candidats, on traite parfois plusieurs concours en même temps. Il y a aussi les journées d'épreuves écrites, orales ou sportives... ces jours-là, on peut commencer tôt vers 6 h 30/7 h 00 et finir tard.

#### Un fait marquant dans ta carrière ?

En 2021, je coorganise avec mon collègue Gabriel mon 1<sup>er</sup> grand concours : rédacteur, 2500 candidats ! Quelle sensation en arrivant au Palais des Expos de Nice en voyant ces tables et chaises à perte de vue, c'était impressionnant ! La concrétisation de plusieurs semaines de travail.

#### Qu'est ce qui t'intéresse le plus dans tes missions ?

La diversité : chaque concours est différent à travers ses épreuves administrative, artistique, pédagogique, sportive, technique... c'est instructif !

La richesse des rencontres avec les membres de nos jurys qui sont très investis dans leurs missions sans oublier les candidats.

Et aussi le sentiment que grâce à notre travail, les gens évoluent professionnellement. J'aime aussi travailler dans l'équipe constituée par Catherine Cheyres. On est très soudés et le management de Catherine y est pour beaucoup.

#### Une qualité et un défaut ?

D'après Catherine, ma plus grande qualité c'est mon adaptabilité et ma vision positive des choses.

Un défaut ? Dans la vie en général, je peux avoir tendance à papillonner, mon attention est vite captée par la vie autour de moi.

## DÉMYSTIFIER L'ACCÈS À L'EMPLOI TERRITORIAL

### Une matinée pour découvrir les opportunités de la FPT

Tel était l'objectif de la réunion d'information organisée par l'agence France Travail de Cannes-La-Bocca le 25 septembre dernier où intervenait Carole Claudepierre, responsable du service Emploi du CDG06.

Cette réunion a permis de déconstruire certaines idées reçues sur la FPT, rassurer sur les opportunités d'emploi et les principales filières, présenter les possibilités d'accès sans concours et valoriser des métiers méconnus. Car oui, le secteur public propose des recrutements directs et connaît des tensions de recrutement: postes techniques, gestionnaire RH et finances, santé, animation, petite enfance, secrétaire de mairie...

À l'heure où l'attractivité de la fonction publique est plus que jamais d'actualité, l'accent a notamment été mis sur les conditions de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, enjeu sociétal majeur pour les nouvelles générations.

Des métiers concrets, utiles, proches des citoyens et des territoires qui font



Le statut, la structuration des cadres d'emplois, les différentes voies de recrutement, les 3 types de concours, les métiers en tension ont été mis en lumière et accueillis avec grand intérêt par un public attentif.

sens de par le rôle essentiel des collectivités pour garantir, à travers leurs actions au quotidien, le vivre ensemble.

Outil de recherche d'emploi incontournable, le site "Emploi-territorial.fr" a été présenté en direct valorisant la bourse de l'emploi du CDG06 et ses offres d'emploi en ligne.

L'inscription à la CVthèque du même site et l'accompagnement des conseillères Emploi lors de la validation de leurs profils ont été plébiscités par les participants.

Enfin, des sources d'information telles que le "Répertoire des métiers", "Wiki territorial", les "MOOC" du CNFPT accessibles à tous (fondamentaux de l'état civil ou des marchés publics...) ont été mis en avant pour se familiariser avec l'environnement territorial.

Un aperçu des offres des 3 fonctions publiques via le site "choisirleservice-public.gouv.fr" a permis de compléter cette vision panoramique et de constater la richesse et la diversité des métiers qu'offre la fonction publique.

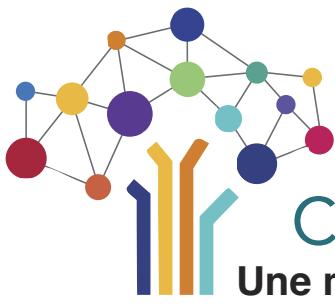


Mme Claudepierre,  
Responsable Emploi CDG06  
et Mme Blyweert,  
Conseillère France Travail Pro

**L'atelier donne d'autres éclairages, contextualise et permet de mieux candidater, de voir les choses autrement. Cela m'offre un autre regard.**



Ce qu'en pense Thierry, cadre ayant un parcours dans le secteur privé qui salue l'intérêt de l'atelier mené par le CDG06 et l'accompagnement France Travail pour les cadres. Ses compétences transférables élargissent son champ des possibles vers le secteur public.



# CAMPAGNE RSU 2024

## Une mobilisation exemplaire et un accompagnement renforcé

**L**a campagne du Rapport Social Unique (RSU) 2024 s'est clôturée avec un excellent taux de participation puisque 96,1 % des communes ont transmis leurs données sociales via la plateforme nationale, démontrant que l'appropriation de l'outil progresse rapidement. Il convient de rappeler que le RSU est une obligation légale et que les Chambres Régionales des Comptes (CRC) peuvent en demander la production sur une période de cinq ans.

Le CDG06 a renouvelé cette année ses "Ateliers RSU" permettant un accompagnement personnalisé des gestionnaires sur la saisie de leurs données. Leurs retours sont très positifs : convivialité, efficacité et gain de temps.

### Un succès collectif

En 2025, le CDG06 figure encore parmi les premiers Centres de Gestion au regard du taux de retour des RSU.

Ce résultat remarquable est le fruit d'une mobilisation collective et d'un accompagnement constant. Nous adressons nos félicitations à tous les agents qui ont contribué à ce succès par leur engagement et leur professionnalisme.

### Le RSU au service de l'efficacité, de la transparence et du dialogue social

Le RSU est un outil stratégique de pilotage des ressources humaines. Il permet aux collectivités de mieux anticiper leurs besoins, de renforcer l'égalité professionnelle et d'améliorer la qualité de vie au travail.

En 2026, des évolutions du dispositif sont prévues avec de nouveaux indicateurs et des modifications dans l'interface de saisie. Les "ateliers RSU" seront généralisés pour que l'ensemble des collectivités intègre rapidement ces changements.

## LANCÉMENT DU RÉSEAU DÉPARTEMENTAL DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

### Une journée de lancement réussie !

**D**epuis la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023, les Centres de Gestion ont une mission obligatoire d'animation du réseau des Secrétaires Généraux de Mairie (SGM). Une responsabilité nouvelle qui place les CDG au cœur de l'accompagnement des communes et de leurs agents. Pour lancer officiellement ce réseau, le CDG06 a organisé le 29 septembre, à la salle Ferrière de Saint-Laurent-du-Var, une journée regroupant l'ensemble des SGM du département.

En amont de cette journée, le Président Jean-Paul David et le Directeur Général des Services du CDG Pierre-Paul Léonelli ont sillonné le territoire pour rencontrer les SGM. Ces moments conviviaux, organisés autour d'un repas, ont permis de recueillir les attentes, de créer du lien et de poser les bases d'un réseau fondé sur l'écoute et la proximité. Ces échanges ont été particulièrement appréciés et ont renforcé le sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle.

La journée du 29 septembre a été consacrée à la présentation des résultats de l'enquête menée auprès des secrétaires généraux, aux interventions de partenaires institutionnels (CNFPT, DDFIP, ADM06) et à des ateliers participatifs et temps conviviaux.

Le travail commun a permis de faire émerger des thèmes importants sur lesquels les SGM souhaitent travailler en priorité ainsi que des actions concrètes à mettre en place. La participation active des agents, la richesse des échanges et l'enthousiasme partagé ont fait de cette journée un véritable succès. Les retours recueillis témoignent d'une forte attente et d'une réelle satisfaction.

Ce réseau départemental se veut un outil vivant au service des SGM dans leurs missions quotidiennes. En 2026, de nouvelles rencontres seront organisées autour de thématiques ciblées et d'actions concrètes afin de développer ce nouvel espace d'échanges, de soutien et de montée en compétences qui incarne la volonté du CDG de répondre aux besoins exprimés et de favoriser l'entraide entre communes.



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

### Un tournant avec le vote électronique

Les élections professionnelles sont un moment clé de la vie de la fonction publique territoriale. Elles permettent aux agents territoriaux d'élire leurs représentants dans les instances de dialogue social (CAP, CCP et CST), assurant ainsi la légitimité des organisations syndicales et la défense des droits collectifs. Elles incarnent la démocratie participative au cœur des collectivités et établissements publics.

#### Une date à retenir

Le 10 décembre 2026, les agents territoriaux seront appelés à voter pour renouveler leurs représentants.

#### Une décision concertée et innovante

Pour la première fois, après échanges avec les organisations syndicales du département, le CDG06 engage le territoire dans la voie du vote électronique. Ce choix traduit une volonté claire : moderniser les pratiques électorales, faciliter la participation et garantir la sécurité du scrutin.

#### Une coopération des CDG au niveau national

Afin d'assurer la réussite de cette évolution, le CDG06 travaille en étroite collaboration avec les autres CDG au niveau national. Un opérateur spécialisé dans les scrutins électroniques a été retenu pour accompagner la mise en place technique et juridique de ce dispositif (SLIB EKLESIQ).

#### Les avantages du vote électronique

- Accessibilité renforcée : possibilité de voter à distance, depuis tout support connecté ;
- Fiabilité et sécurité : confidentialité et intégrité des votes garanties ;
- Simplification : organisation plus fluide et réduction des contraintes logistiques ;
- Participation accrue : une période de vote plus longue, favorisant l'expression de chacun.



#### Les obligations des employeurs publics

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les employeurs devront transmettre au CDG l'état de leurs effectifs. Cette étape est indispensable pour déterminer le nombre de représentants à élire dans chaque instance.

#### Un rendez-vous à préparer ensemble

Tout au long de l'année 2026, les équipes du CDG, en partenariat avec les organisations syndicales, informeront et accompagneront les collectivités. Les maires, DGS et DRH seront des acteurs essentiels de cette transition vers une nouvelle manière de voter.

Les collectivités de plus de 50 agents organiseront leurs propres élections pour le CST. Elles peuvent faire appel au CDG06 afin de bénéficier du vote électronique dans les mêmes conditions que pour les autres scrutins.

**En cas de question, contactez le service juridique et gestion RH au 04 92 27 34 34.**



## RETRAITE

### 4 ateliers pour maîtriser Pep's

**L**a FPT est le versant de la fonction publique le plus âgé avec une moyenne d'âge de 46 ans. Un récent rapport de l'observatoire Adelyce relève que 34 % des agents territoriaux partiront à la retraite d'ici 10 ans.

Dans ce contexte, les services RH des collectivités sont de plus en plus sollicités par leurs agents pour réaliser des estimations de pension, des études de départ anticipé ou pour traiter des dossiers de départ notamment depuis la mise en œuvre de la retraite progressive dans la fonction publique.

Fort heureusement, la CNRACL a développé des outils très efficaces pour répondre à ces demandes. La Plateforme Employeur Public (PEP's) permet d'établir des estimations fiables et d'instruire de façon totalement dématérialisée les dossiers de retraite CNRACL des agents.

Pour permettre aux services RH de se familiariser avec l'outil PEP's, le CDG06 organise en décembre et janvier 4 ateliers pratiques : durant une matinée les gestionnaires retraite, en petit groupe d'une dizaine de personnes, seront accompagnés à toutes les étapes du traitement d'un dossier de simulation ou de liquidation.



Ces ateliers sont animés par **Corinne Dupont**, conseillère spécialisée du service Conseil en Retraite depuis de nombreuses années.

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

### Santé des agents : les collectivités passent à la participation obligatoire

Longtemps facultative, la participation des employeurs publics à la couverture santé de leurs agents devient une obligation légale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**C**ette obligation issue de l'ordonnance du 17 février 2021 est une étape majeure vers une meilleure protection sociale des agents territoriaux. Elle s'ajoute à la participation obligatoire en Prévoyance mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

La participation minimale est fixée par décret à 15 euros par mois et par agent. Elle est versée au choix de l'employeur soit les contrats individuels labellisés souscrits par les agents soit sur le contrat collectif appelé convention de participation auquel l'employeur aura adhéré en faveur de ses agents. Ce contrat collectif est mis en œuvre soit directement par l'employeur après une procédure de mise en concurrence des opérateurs soit l'employeur choisit d'adhérer au contrat proposé par le CDG06.

Ces obligations visent à garantir à tous les agents publics un accès équitable à des couvertures santé et prévoyance tout en renforçant l'attractivité de la fonction publique territoriale.

### 1<sup>er</sup> Comité paritaire de pilotage et de suivi du contrat Prévoyance obligatoire

**L**'accord collectif départemental du 12 septembre 2024 prévoit la mise en place d'un comité pour le pilotage et le suivi du contrat collectif de Prévoyance obligatoire proposé par le CDG06. Sa 1<sup>re</sup> réunion s'est tenue le 17 septembre dernier. L'occasion de réaliser un 1<sup>er</sup> état des lieux du contrat en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.



113 employeurs ont adhéré au contrat en 2025, 15 employeurs supplémentaires adhéreront au 1<sup>er</sup> trimestre 2026 soit un total de 7080 agents couverts. Près de 75 % des employeurs adhérents ont moins de 50 agents, 22 % entre 50 et 350 agents et 3 % ont plus de 350 agents.

51 % des employeurs ont choisi de couvrir les agents à hauteur de 95 % de leur rémunération, 49 % ont opté pour la couverture à 90 %.

70 % des employeurs versent une participation fixe représentant 50 % de la cotisation de base. 30 % des employeurs ont fait le choix d'une participation supérieure pouvant aller jusqu'à 100 % de la cotisation avec pour 8 % d'entre eux, la mise en place d'une modulation de la participation en fonction des revenus de l'agent.

Ce CCPS se réunira 2 fois par an notamment pour l'examen des comptes de résultat du contrat.

## SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL Le CNFPT et le CDG06 unis pour informer

Dans le cadre de leur partenariat, le CNFPT et le service Hygiène et Sécurité au Travail (HST) du CDG06 ont consacré une journée sur les enjeux cruciaux de la santé mentale dans le milieu professionnel.

**L**e 7 octobre dernier le CNFPT et le CDG06 ont une nouvelle fois uni leurs compétences pour organiser une journée entièrement dédiée à la santé au travail, avec un focus particulier sur la santé mentale et les démarches de prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

Cette rencontre a rassemblé de nombreux acteurs territoriaux autour d'un objectif commun : échanger, partager et construire ensemble des solutions concrètes pour améliorer les conditions de travail dans les collectivités.

Au cours de la matinée, les interventions croisées du CNFPT et du CDG06 ont donné le ton d'une journée placée sous le signe de la coopération et de l'engagement mutuel. Les participants ont ensuite bénéficié d'un point d'actualité réglementaire très attendu. Un temps interactif a permis de questionner les représentations et les connaissances des agents sur les Risques Psychosociaux (RPS), ouvrant la voie au dialogue sur les pratiques de prévention au sein des collectivités.

Le CNFPT a enfin présenté ses offres de formation et son plan de développement des compétences 2026, soulignant l'importance de la formation continue dans la diffusion d'une culture commune de la santé au travail.

L'après-midi a été dédié à des ateliers pour doter les acteurs de démarches et d'outils adaptés. Les participants ont pu bénéficier du retour d'expérience d'une collectivité. Ces temps d'échanges, ont mis en lumière la diversité des réalités de terrain. Grâce à la rotation des groupes, chacun a pu aborder plusieurs angles de la santé mentale au travail, tout en favorisant la transversalité des approches et la mutualisation des idées.

Un événement au cours duquel l'équipe HST a réaffirmé sa volonté de mettre son expertise au service du territoire, en accompagnant les collectivités dans la prévention des risques et la promotion de la santé au travail.



## PREMIERS SECOURS CITOYEN (PSC)

**Le CDG06 forme aux gestes de premiers secours**



**L**e service Hygiène et Sécurité au Travail du CDG06 propose des formations PSC (Premiers Secours Citoyen, ex PSC1), très appréciées par les collectivités.

D'une durée de 7 heures, ces formations permettent d'acquérir les bons réflexes face à une situation d'urgence. Aucun recyclage obligatoire n'est imposé mais une remise à niveau régulière est vivement recommandée, offrant ainsi aux collectivités plus de souplesse dans leur organisation.

Nos deux formatrices dynamiques et engagées animent ces sessions avec enthousiasme, désireuses de promouvoir la culture du secourisme dans la fonction publique territoriale.

Les demandes sont nombreuses, n'attendez pas pour planifier votre prochaine session !



**Estelle Marchand et Sophie Bouchard, nos 2 super formatrices...**

Pour en savoir plus : [hs@cdg06.fr](mailto:hs@cdg06.fr)



# CAP RH 2025

## Du contenu, de riches interactions et de la convivialité

Le Club Atelier des Pratiques RH a organisé, au mois d'octobre dernier, une rencontre réunissant les Directeurs des Ressources Humaines autour d'une thématique d'actualité : les enjeux et les modalités de développement de la "marque employeur".

**S**ous l'animation de Matthieu Escura du Cabinet Conseil Politeia, cinq DRH du département ont exposé leurs pratiques et échangé leurs retours d'expérience concernant les défis liés à l'attractivité et à la fidélisation des talents, devant un auditoire d'une quarantaine de responsables RH, dans une ambiance à la fois studieuse et conviviale.

L'expérience du candidat comme celle du collaborateur ont fait l'objet d'approfondissements significatifs :

- comment faire évoluer les politiques de ressources humaines pour maintenir l'attractivité de l'employeur ?
- comment définir la "marque employeur" dès le processus de candidature, en anticipant et en s'adaptant aux attentes et aux potentiels des candidats ?

En effet, recruter avec pertinence suppose une compréhension fine des aspirations des futurs collaborateurs.

Renforcer sa "marque employeur" permet de redonner à la fonction stratégique de l'employeur toute sa dimension, tout en réinterrogeant les représentations traditionnelles : profils des candidats, attentes des différentes générations, évolution des métiers, etc. Cette démarche implique, le cas échéant, d'affiner les méthodes d'analyse comportementale et les profils de personnalité en fonction des spéci-

cités de chaque recrutement. Elle consiste également à consolider la vision et les valeurs de la fonction publique, afin de leur conférer du sens, d'anticiper les métiers de demain et d'intégrer la situation des contractuels dans un statut en pleine mutation.

D'autres leviers permettent de capter l'attention des candidats et de susciter des réponses aux offres d'emploi :



# Organisation et prospective RH

référencement sur les réseaux sociaux, participation active aux forums de l'emploi, présence sur les bassins d'emploi locaux et partenariats avec les établissements d'enseignement.

En matière de communication, l'innovation s'impose : il convient de renforcer les outils dédiés et de se différencier, par exemple en produisant des capsules vidéo mettant en valeur les talents internes ou en mobilisant une communauté d'ambassadeurs sur les réseaux sociaux pour renforcer l'attractivité de l'employeur.

Une fois le recrutement effectué, l'intégration du nouveau collaborateur doit être soignée : parcours "d'onboarding", immersion progressive, ancrage des valeurs de la fonction publique et de la culture territoriale sont autant de moyens de faciliter l'appropriation de son rôle au sein du service et de l'organisation.

De manière générale, la conservation et la motivation des équipes et des talents reposent sur le partage continu des bonnes pratiques managériales, l'intégration de démarches d'intelligence collective et l'alignement des valeurs dans les politiques de ressources humaines. Dans certains cas, un accompagnement personnalisé peut compléter l'accompagnement professionnel, afin de faciliter l'intégration du collaborateur dans sa nouvelle région.

La journée s'est conclue par la présentation d'un projet structurant de la commune de Beausoleil : "le village Charlot", un tiers-lieu dont l'inauguration est prévue pour la fin de l'année. Ce projet communal, visant à favoriser le lien social et la qualité de vie par l'expression artistique, culturelle et sociale, a sollicité le CDG06 pour le recrutement de son directeur. Les participants ont pu visionner une capsule vidéo du Maire, destinée à attirer les candidatures, ainsi que le témoignage d'une collaboratrice recrutée depuis plus d'un an, partageant son vécu du processus de recrutement à son intégration.

Une journée riche en enseignements et en réflexions stimulantes, qui ne manquera pas d'inspirer les pratiques des collègues présents.



Les intervenants de gauche à droite :

1\_ **Line Loupec**, Responsable du service Organisation et prospective RH du CDG06, **Nathalie Lopez**, DGA à Beausoleil, **Matthieu Escura**, consultant cabinet conseil Politeia et **Sabrina Gambier** DRH au Conseil Départemental 06.

2\_ **Catherine Huyet**, Directrice des ressources et moyens au SICTIAM, **Farouk Boukachabia**, DRH à Villeneuve-Loubet et **Florence Gaglioti**, DRH à CA Cannes Pays de Lérins

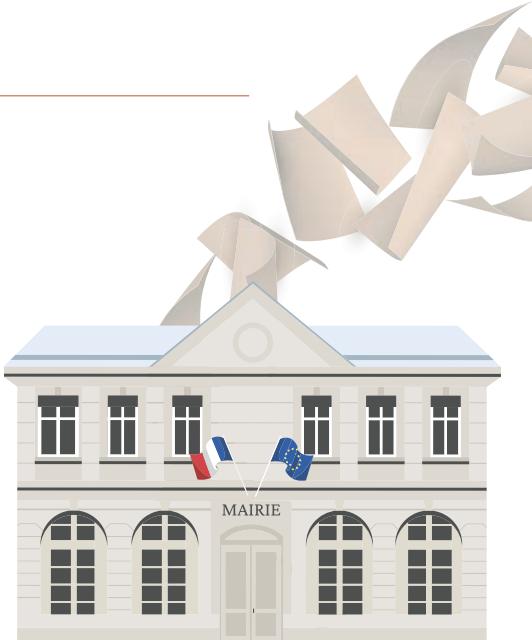


Un thème inspirant pour des DRH impliqués

## LA RELIURE OBLIGATOIRE

### Un groupement de commandes réussi

Depuis avril 2023, les 110 collectivités et établissements du département ayant adhéré au groupement de commandes bénéficient d'un accompagnement dans la reliure de leurs actes fondamentaux. Ceux-ci incluent notamment les délibérations, les décisions, les actes d'état civil, les arrêtés relatifs à l'urbanisme, à la voirie ou aux ressources humaines ainsi que la restauration d'actes et de documents anciens.



L'adhésion à ce groupement offre un appui technique et juridique concernant la réglementation en vigueur, l'organisation des actes et la rédaction des tables (chronologique et thématique). Elle permet également de bénéficier de conseils avisés sur les méthodes et procédés techniques garantissant la bonne conservation des documents.

À ce jour, une quarantaine d'adhérents ont engagé des commandes pour les trois lots :

- 797 registres ont été livrés par l'Atelier, soit la reliure de plus de 135 300 feuillets ;
- 85 registres et documents ont fait l'objet d'une restauration parmi lesquels figurent des pièces de parchemin, des plans cadastraux, des plans napoléoniens ainsi que des catalogues raisonnés de Pablo Picasso ;
- 108 ramettes de papier permanent.

La reliure des documents exige une phase préparatoire rigoureuse incluant la rédaction des tables, la numérotation, le paraphage etc. Cette étape parfois difficile à mettre en œuvre pour les collectivités de petite taille a conduit à l'instauration d'une mission complémentaire réalisée par les archivistes. Celle-ci consiste à assurer la préparation et la rédaction des documents en amont de leur reliure.

**Ce marché s'achèvera au 31 mars 2027. En raison des différentes étapes à respecter un questionnaire relatif au recensement des besoins pour la période 2027-2031 sera adressé aux collectivités prochainement.**



*Jusqu'en 2021, la Commune d'Antibes confiait la reliure de l'ensemble de ses registres à un agent dont la formation permettait de réaliser à bien cette mission.*

*Son départ en retraite a coïncidé avec le souhait pour le CDG06 de prendre à sa charge, via le groupement de commandes, les prestations de reliures, ce qui nous a soulagé grandement. Depuis 2023, nous confions nos registres à l'Atelier Quillet dont le savoir n'est plus à démontrer. Le travail est parfait.*

*Par ailleurs, nous disposons également d'un groupement de commandes pour l'acquisition du papier permanent.*

*Le CDG06 nous a rapidement transmis des procédures très simples à mettre en place. Il y a une réactivité très appréciée lors de la transmission de nos bons de commande au CDG06. À l'échelle d'Antibes, je peux affirmer que ce groupement de commandes est un gain de temps pour des registres qui sont magnifiques.*

**Sandra Migliore, Commune d'Antibes**



*Un dispositif très efficace grâce aux documents transmis qui sont très explicites.*

*Les interlocutrices du CDG06 sont très disponibles et sympathiques, ce qui permet d'être accompagné en cas de besoin dans la démarche.*

*L'atelier est lui aussi assez rapide et se déplace sur rendez-vous pour récupérer les registres, ce qui est appréciable dans l'organisation interne.*

*Dispositif bien pensé dans sa globalité ; aucune difficulté dans le dossier.*

**Alexia Rossi, Commune d'Èze**



## Réunion de présentation du système d'archivage mutualisé en partenariat avec le CDG 59. (SESAM)

Le système d'archivage mutualisé, proposé en tant que solution de tiers-archivage, a été présenté lors d'une visioconférence, à une cinquantaine de collègues représentant les collectivités de toutes tailles.

Cette présentation a permis d'aborder plusieurs aspects fondamentaux, parmi lesquels figurent : le cadre réglementaire applicable, la nature des contenus à archiver, les modalités de préparation des données ainsi que la méthodologie de versement au sein du système d'archivage électronique (SAE).

À titre illustratif, il est notamment possible d'y verser divers types de documents, tels que les flux comptables PES, les flux relatifs aux actes, les dossiers de séance du conseil municipal, les dossiers de passation et d'exécution des marchés publics, les autorisations d'urbanisme (permis de construire, permis d'aménager, permis de démolir), les bulletins de salaire, les mains courantes de la police municipale.

Si vous êtes intéressé par ce projet de conservation et d'archivage numérique, les archivistes du CDG06 se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans sa mise en œuvre.



En savoir plus : [archives@cdg06.fr](mailto:archives@cdg06.fr)

*En charge de l'établissement et de la gestion des divers registres au sein de la mairie de La Turbie, qu'il s'agisse des arrêtés du personnel, des délibérations, des concessions de cimetière ou des actes d'état civil, notre service a pu apprécier l'accompagnement du CDG06 dans le cadre de cette mission.*

*Il a été difficile de savoir comment aborder ce travail, mais grâce aux services et aux conseils délivrés par les intervenants du CDG 06 et des entreprises partenaires, ce projet a pu prendre forme, et les registres nous ont été délivrés rapidement.*

*Mesdames Loupec, Allix et Négro représentent un véritable soutien. Elles nous ont guidés dans l'établissement des documents (réglementation, tables des matières ou non, numérotation...) et ce jusqu'à la sélection du type d'estampage, la structure et la mise en forme. Cet accompagnement est un atout important qui permet à notre service d'avancer progressivement et à son rythme dans cette mission, le tout dans le respect des règles de l'art.*

**Nathalie Chapel, Commune de La Turbie**

*La Commune de Peymeinade a adhéré au groupement de commandes pour la reliure et la restauration des registres en 2021.*

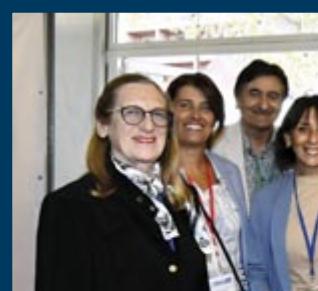
*Notre retour d'expérience est très positif. À cet égard, le rôle d'interface du CDG06 entre la Commune et les prestataires est un vrai plus dans le suivi des commandes grâce à une communication réactive.*

*De même, il convient de relever que les sociétés retenues réalisent des prestations de qualité.*

**Maggy Peiillon, Commune de Peymeinade**



M. Léonelli, DGS du CDG06 et son équipe auprès de M. Rancurel, Maire de Peillon et M<sup>e</sup> Tosel, Maire de Falicon.



## 8<sup>e</sup> SALON DES COMMUNES ET INTERCOMMUNALITÉS DES ALPES-MARITIMES

Comme chaque année, les équipes du CDG06 ont accueilli avec enthousiasme les nombreux élus et cadres territoriaux venus sur notre stand sous le chapiteau du cours Honoré Cresp à Grasse le 9 octobre 2025.  
Un moment de convivialité apprécié de tous !

Le Président du CDG06, M. David et M. Dieterich, Maire de Saint-Jean-Cap-Ferrat entouré de son DGS M. Ferucci et des élus de la commune.



Le service Hygiène et Sécurité aux côtés de M<sup>e</sup> Spagarelli, DRH adjointe de Grasse et M<sup>e</sup> Jeanclos, responsable carrière et paie de la même ville.



M. Léonelli en présence de M<sup>e</sup> Fréga, DGS du SMED et M. Délia, Sénateur.



M<sup>e</sup> Rivolta, responsable du protocole d'Èze, M. Muselier, Président du Conseil Régional, M. Roux, Maire de Beaulieu-sur-Mer, M. Grippi, Chef du service Police municipale d'Èze, M. Léonelli, M<sup>e</sup> Gianton, conseillère municipale d'Èze.



M<sup>e</sup> Estrosi-Sassone, Sénateur, M. Muselier, Président du Conseil Régional, M. Léonelli, M. David, Maire de Guillaumes, M. Roux, Maire de Beaulieu-sur-Mer et les agents du CDG06



M<sup>e</sup> Reynaud, Sous-Prefète Nice-Montagne et M<sup>e</sup> Cheyres.



M. Viaud, Maire de Grasse, M. Léonelli, M. Muselier, Président du Conseil Régional, M. David, Président du CDG06 et ses agents.



D<sup>r</sup> Bily, D<sup>r</sup> Garchery en compagnie du D<sup>r</sup> Polsky, Maire de La Trinité.



M. Léonelli, M. Steppel, Maire de Marie et M. Renaudi, Président de TAMA.



M. Roux, Maire de Beaulieu-sur-Mer, M. Muselier, Président du Conseil Régional, M. David, Président du CDG06 et M. Ségura, Maire de Saint-Laurent-du-Var.



M<sup>e</sup> Estrosi-Sassone en grande conversation avec M. David.



M. Borré, 1<sup>er</sup> adjoint au Maire de Nice avec M. Léonelli et l'équipe CDG06.